

1. EMPLOYEES - TRAINING OF  
ADLN-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA  
2. ACHIEVEMENT MOTIVATION

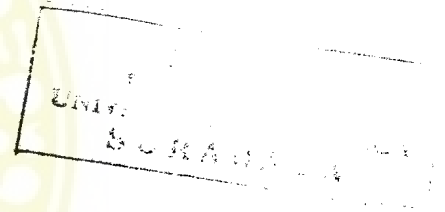
**ANALISIS PENGARUH VARIABEL HASIL PELATIHAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA  
PARA KARYAWAN OPERASIONAL (PELAKSANA)  
DI KANDATEL SURABAYA TIMUR**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN**



KK  
B 19/00  
Dia  
a



**DIAJUKAN OLEH :**

**ESTHER DIANA**  
**No. Pokok : 049113603**

**KEPADA**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA**  
**SURABAYA**  
**1998**

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH VARIABEL HASIL PELATIHAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA  
PARA KARYAWAN OPERASIONAL (PELAKSANA)  
DI KANDATEL SURABAYA TIMUR**

DIAJUKAN OLEH :

**ESTHER DIANA**

No. Pokok : 049113603

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

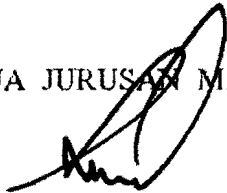
DOSEN PEMBIMBING,



DR. H. IMAM SYAKIR, SE

TANGGAL 29 - 11 - 1999

KETUA JURUSAN MANAJEMEN,



DR. AMIRUDDIN UMAR, SE

TANGGAL .....

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 4.1. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah penulis lakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan dari penulisan skripsi ini. Kesimpulan yang dapat penulis kemukakan yang berdasarkan pada hipotesis :

1. Diduga variabel hasil pelatihan yang terdiri dari perilaku, ketrampilan dan pengetahuan, secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja para karyawan operasional (pelaksana) di Kandatel Surabaya Timur.
2. Diantara variabel hasil pelatihan yang terdiri dari perilaku, ketrampilan dan pengetahuan, diduga yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja para karyawan operasional (pelaksana) di Kandatel Surabaya Timur adalah variabel ketrampilan.

#### Dapat Diterima

Hal tersebut dapat dilihat dari :

1. Variabel perilaku mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja para pelaksana (staf). Hasil perhitungan uji statistik

variabel ini memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,6214 , nilai  $t$  hitung (3,7210) lebih besar dari  $t$  tabel (1,697) dan nilai probabilitas (P) sebesar 0,0007 lebih kecil dari nilai tingkat kepercayaan yang dipergunakan dalam pengukuran yakni sebesar 0,05.

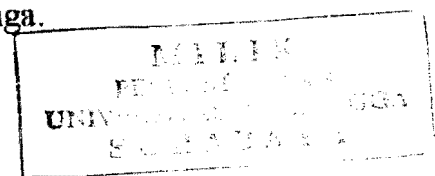
2. Variabel ketrampilan mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja para pelaksana (staf). Hasil perhitungan uji statistik variabel ini memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,8770 , nilai  $t$  hitung (5,5400) lebih besar dari  $t$  tabel (1,697) dan nilai probabilitas (P) sebesar 0,0000 lebih kecil dari nilai tingkat kepercayaan yang dipergunakan dalam pengukuran yakni sebesar 0,05.
3. Variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja para pelaksana (staf). Hasil perhitungan uji statistik variabel ini memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,7922 , nilai  $t$  hitung (4,3450) lebih besar dari  $t$  tabel (1,697) dan nilai probabilitas (P) sebesar 0,0001 lebih kecil dari nilai tingkat kepercayaan yang dipergunakan dalam pengukuran yakni sebesar 0,05.
4. Variabel hasil pelatihan secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja para pelaksana (staf). Hasil perhitungan uji statistik, variabel hasil pelatihan memiliki nilai  $F$

hitung (58,8700) lebih besar dari F tabel (2,92) dan nilai probabilitas (P) sebesar  $2,300E-13$  lebih kecil dari nilai tingkat kepercayaan yang dipergunakan dalam pengukuran yakni sebesar 0,05.

#### 4.2. SARAN

Beberapa saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan penulisan ini adalah :

1. Variabel perilaku berpengaruh terhadap prestasi kerja, terlihat di lingkungan Kandatel telah tercipta suatu pola kerja para pelaksana (staf) yang berorientasi kepada hasil kerja yang tepat waktu, kesesuaian prosedur, hasil kerja yang berkualitas dan berkesinambungan. Kondisi-kondisi tersebut harus tetap dipertahankan, bahkan jika memungkinkan ditingkatkan. Untuk mempertahankan diperlukan suatu sikap yang saling menghargai dan keinginan untuk selalu bekerja sama dengan rekan kerja. Untuk itu penulis menyarankan, diciptakan sistem manajemen partisipatif bersifat non formal yang mampu mendukung sikap dan perilaku tersebut. Seperti program konseling yang dilakukan secara non formal, misalnya dilakukan setelah usai olahraga.



2. Variabel ketrampilan paling berpengaruh pada prestasi kerja. Terlihat pada pemahaman dan penguasaan ketrampilan dalam melakukan tugas-tugasnya dan dalam menyampaikan informasi pekerjaan. Dimana hal tersebut tidak terlepas pada seorang karyawan tertentu. Untuk itu penulis menyarankan agar Kandatel sebaiknya melakukan suatu inventarisasi ketrampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Serta Kandatel mengoptimalkan Program Pelatihan Melekat (LATKAT) yang telah ada.
3. Variabel pengetahuan berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini terlihat melalui pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja dan kebijakan tugas-tugas yang dilakukannya terhadap perusahaan. Untuk mempertahankannya, penulis menyarankan kepada manajemen untuk melakukan diskusi kerja terhadap prosedur kerja dan kebijakan yang baru ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya untuk meningkatkan pemahaman serta membahas kemungkinan kelemahan-kelemahan yang terjadi.
4. Untuk lebih berhasilnya suatu program pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja, diperlukan peran aktif para atasan (supervisor) dalam mengevaluasi secara rutin variabel hasil pelatihan yang telah diikuti

oleh para pelaksananya. Untuk keseluruhan variabel hasil pelatihan ini, penulis menyarankan perlu adanya pembuatan catatan-catatan mengenai prestasi kerja para peserta pelatihan, misalnya mengenai perubahan yang terjadi dalam perilaku, ketrampilan dan pengetahuan antara pelaksana (stat) yang mengikuti pelatihan dan pelaksana (staf) yang belum mengikuti pelatihan dengan menunjukkan kelebihan dan kelemahannya. Hasil catatan tersebut diharapkan akan menjadi suatu kebutuhan terhadap program pelatihan dan dapat meningkatkan prestasi kerja.

